

# IMPRESINDIBLES

HOJA INFORMATIVA

S<sup>a</sup> MUJER Y POLÍTICAS  
SOCIALES UGT  
SERVICIOS PÚBLICOS

Marzo 2023

## ÍNDICE

**NUESTRA MIRADA:** Contigo servicios públicos feministas.

**TUS PALABRAS CUENTAN:** Acciones positivas, cuotas y otras estrategias.

**LA REALIDAD EN CIFRAS:** La contratación temporal de las mujeres ha disminuido en 401.200 contratos menos.

**ASESORÍA EN IGUALDAD**  
¿Por qué son necesarias las medidas de igualdad en los convenios colectivos?

**SINDICALISMO EN ACCIÓN:** 8 ejes para sindicalizar la igualdad

**HERRAMIENTAS:**  
Guía sindical de igualdad.

**PRÓXIMAS ACCIONES**



## SINDICALIZAR LA IGUALDAD. CONTIGO SERVICIOS PÚBLICOS FEMINISTAS. 8M 2023

Este 8M desde UGT Servicios Públicos apostamos por fortalecer la acción sindical, la negociación colectiva e impulsar la implementación de los planes de igualdad en todos los centros de trabajo para alcanzar unos servicios públicos feministas.

Tenemos un compromiso claro, y día a día, trabajamos para transformar nuestro ámbito de acción y garantizar que las personas trabajadoras no paguen las consecuencias de una coyuntura económica forzada por la situación internacional y para evitar que se produzca una desaceleración de la economía.

Sindicalizar la igualdad para lograr condiciones justas y defender unos servicios públicos de calidad.



# NUESTRA MIRADA

## CONTIGO SERVICIOS PÚBLICOS FEMINISTAS.

Los servicios públicos universales de calidad son los cimientos de una sociedad justa y equitativa. Constituyen un pacto social que aplica los valores fundamentales de solidaridad e igualdad para afrontar los desafíos económicos y sociales colectivos. Las políticas públicas, su presupuesto, su personal y sus condiciones son fundamentales para la garantía de los derechos humanos, y tienen especial incidencia en que los derechos de las mujeres sean realidad.

En nuestra sociedad, existen importantes desigualdades entre las condiciones de vida de mujeres y hombres, cabe destacar, que la carga del trabajo no remunerado sigue recayendo sobre la espalda de las mujeres, así el 87% de las excedencias para cuidar menores o familiares son asumidas por mujeres según el informe UGT del último 8 de Marzo. Al mismo tiempo, las mujeres siguen siendo las que trabajan a tiempo parcial, suponiendo el 73,91% del total de personas ocupadas en esta modalidad de contratación, derivado de la vigencia de la división sexual del trabajo en el entorno familiar y de una cultura patriarcal por la que los trabajos no remunerados siguen siendo sostenidos por las mujeres.

Ante esta realidad, los servicios públicos se rebelan como una herramienta central para acortar y eliminar las brechas existentes. Las mujeres son usuarias de los servicios públicos pero también son las trabajadoras esenciales de los mismos.

Tanto antes, como durante la pandemia y en la actualidad, la sociedad reconoce el papel esencial para la vida que juegan los servicios públicos, especialmente los relacionados con la salud y otros sectores profesionales de los cuidados. Servicios altamente feminizados. El 80% de las trabajadoras de sanidad y servicios sociales son mujeres. En residencias y ayuda a domicilio son ellas las que cuidan a las personas mayores y dependientes. Son el 98% de las personas trabajadoras en educación infantil y son las psicólogas que responden a las llamadas de auxilio en los teléfonos de emergencia. Las mujeres intentan acceder a un empleo de calidad y el 40% de la actividad en jornadas a tiempo completo realizada por mujeres está vinculada a los servicios públicos nombrados, desde la sanidad a la educación.



Siendo estratégicos para la vida y para la sociedad, estos sectores vinculados a los cuidados se caracterizan por su precariedad: parcialidad, temporalidad, mala secuencia de los turnos y baja remuneración describen las condiciones laborales.

Es importante destacar, que en España partimos de un modelo de cuidados “familista”, es decir, los servicios públicos de cuidados proveen el 20% de los cuidados requeridos en nuestra sociedad, el 80% restante son realizados en los hogares por las mujeres. Este modelo tiene un especial impacto de género. La falta de inversión en los sistemas de salud y de cuidados sociosanitarios ha descargado las responsabilidades de atención sobre las mujeres.

El feminismo sindical ha llamado la atención de la sociedad sobre los trabajos de cuidados que sostienen y hacen posible la vida. Los últimos 8 de marzo han centrado en gran medida sus reivindicaciones sobre la importancia de su reconocimiento. Poner en valor los trabajos que posibilitan la reproducción de la sociedad, y son llevados a cabo principalmente por las mujeres, no es una novedad, más bien es clave señalar que desde hace más de un siglo el movimiento feminista exige su valía. Además, desde la década de los setenta, en las universidades desde diferentes ámbitos de conocimiento, como por ejemplo la economía feminista, han facilitado datos, investigaciones y teorías, que nos confirman la esencialidad de los trabajos de cuidados.

Los gobiernos y administraciones, como poderes públicos, tienen la obligación de potenciar un reparto equitativo de las oportunidades. En diferentes fuentes de nuestro ordenamiento jurídico está regulado y eso debe provocar que se produzca una distribución justa de los trabajos de cuidados entre mujeres y hombres. Para ello es fundamental impulsar medidas para la transformación social.

Necesitamos, aquí y ahora, más servicios públicos para alcanzar una organización social más justa. Urge una mirada feminista sindical que corrija los impactos indeseados y tenga la capacidad de diseñar respuestas efectivas ante los desafíos actuales. Desde el sindicato, tenemos la obligación y el compromiso de contribuir a construir la igualdad real y por ello cada día a través de la negociación colectiva y de los planes de igualdad contribuimos a eliminar obstáculos en cada centro de trabajo.

Es prioritario que las mujeres participen en los espacios de toma de decisiones de las políticas locales, autonómicas, estatales y mundiales, considerando las situaciones de desigualdad que influyen en la vulnerabilidad diferencial y sus consecuencias. Urge abordar una mejora material de las condiciones laborales de los sectores vinculados a los cuidados que son tan estratégicos como esenciales y por ello urge sindicalizar la igualdad.

Sindicalizar la igualdad para defender a las trabajadoras y trabajadores, negociando convenios y planes de igualdad, actuando en los centros de trabajo para lograr condiciones justas y equitativas, defendiendo unos servicios públicos de calidad.





# TUS PALABRAS CUENTAN

## ACCIONES POSITIVAS, CUOTAS Y OTRAS ESTRATEGIA.

---

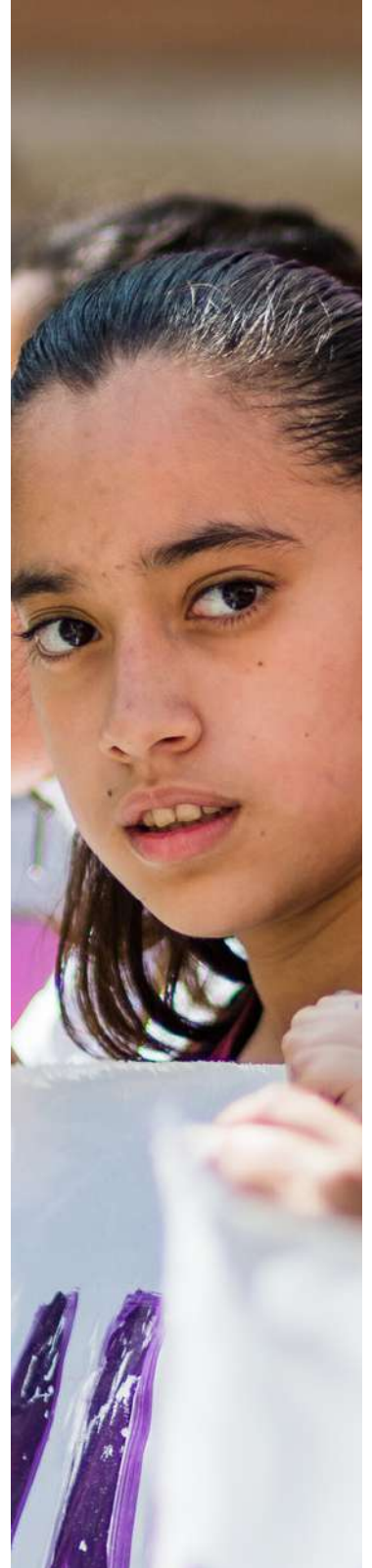
A pesar de la importante presencia de las mujeres en la Administración, el porcentaje de mujeres en puestos de dirección no supera el 31%. Las mujeres han estado apartadas de los lugares de toma de decisión a lo largo de la historia, y dicha exclusión no ha estado basada en la inteligencia o las capacidades. Muchas mujeres a lo largo de los siglos adquirieron las competencias o la formación académica adecuada y sin embargo no fueron reconocidas ni admitidas en los centros de poder.

Incluso cuando se eliminaron las trabas legales y las leyes comenzaron a recoger la no discriminación por razón de sexo, las mujeres tampoco han accedido ni acceden al poder en proporción a la formación y competencias que obtienen.

Las investigaciones, los datos sobre el empleo, sobre las condiciones laborales de las mujeres y los hombres, hacen ser conscientes de que vivimos en una sociedad donde se producen graves desequilibrios que provocan discriminaciones hacia las mujeres.

La realidad exige promover un cambio cultural en las administraciones públicas y empresas dirigidas a eliminar los obstáculos visibles e invisibles de modo que se consiga eliminar las barreras y facilitar la participación de las mujeres y hombres en igualdad de oportunidades. Con este espíritu nacieron en Estados Unidos, en los años sesenta, las medidas de acción positiva.

**La acción positiva consiste en establecer medidas temporales que corrijan las situaciones desequilibradas como consecuencia de prácticas o sistemas sociales discriminatorios. Aunque se puede aplicar a cualquier ámbito de la vida, su campo de actuación se ha centrado prioritariamente en tres grandes áreas: la laboral, la educativa y de participación política.**



En España, estas medidas están amparadas legalmente. El artículo 9.2 de la Constitución contempla explícitamente:

**“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas”.**

También el estatuto de los Trabajadores en su artículo 17.1 estipula el desarrollo de medidas de acción positiva:

**“El gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores desempleados que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo.”**

Las acciones positivas dieron paso a los sistemas de cuotas, una herramienta dentro de las organizaciones políticas para garantizar la igualdad en la participación de mujeres y hombres y que fue poco a poco construyendo el camino que ha llevado a la paridad.

En la década de los 80 se comenzaron a introducir las cuotas. En años posteriores esta medida se extendieron y la cuota femenina fue gradualmente ampliada al 30 y al 40 %. En los 90, en el 36ª y 37º Congreso de UGT se produjo un avance decisivo en materia de igualdad en la participación entre mujeres y hombres en el sindicato.

Para que el cambio que había permeado en algunas organizaciones transformara la sociedad en su conjunto, en noviembre de 2001, el PSOE presentó una propuesta de ley para modificar la Ley Orgánica de Régimen Electoral General, de tal modo que las candidaturas para todas las elecciones que se celebrarán en España contuvieran entre un 40 % y un 60 % de miembros de uno y otro sexo, y ello tanto en el conjunto de la lista como en cada tramo de cinco candidatos. Sin embargo, hubo que esperar a la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva, para que quedara fijado el principio de composición equilibrada, con el que se trata de asegurar una presencia suficientemente significativa de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad, tanto a nivel estatal como autonómico y local.

La desigualdad entre mujeres y hombres cuestiona los fundamentos de la democracia y por ello la Ley de Igualdad estableció en su artículo 16:

**“Los poderes públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan”.**

El objetivo de todas estas medidas es un cambio de actitudes y valores respecto a la distribución social de los sexos, de las oportunidades de hombres y mujeres, de su acceso a los recursos, a condiciones y capacidades para participar de la vida social, política, económica y personal.

Las medidas sólo consiguen que las reglas del juego democrático sean más justas y son necesarias para transformar la realidad que hace que las mujeres tengan menos oportunidades en la promoción al trabajar mayoritariamente en puestos que no tienen desarrollo profesional.



# LA REALIDAD EN CIFRAS

DATOS PARA CONOCER Y REFLEXIONAR.

El dialogo social es clave para garantizar el bienestar de las personas y construir un futuro con condiciones de vida digna. Es fundamental poner en valor los acuerdos que están guiados por la defensa de un trabajo digno. La reforma laboral ha permitido recuperar derechos que se han traducido en:

+1 m

En 2022 **1.021.800 mujeres más que en 2021** han pasado a tener un **contrato indefinido**.

La **contratación temporal de las mujeres ha disminuido**. En 2022 ha habido **401.200 mujeres menos** con contratos temporales que respecto en el 2021.

Aplaudimos los avances y trabajamos para dotarnos de normas laborales que permitan la protección de las personas y el avance hacia un sistema eficaz de relaciones laborales con rostro humano. Sin embargo también es importante abordar los problemas que persisten:

54

**Existe un elevado número de paradas y parados de larga duración**, Siendo las mujeres el 54% del total de personas paradas en el ámbito nacional.

**Las mujeres siguen siendo las que trabajan a tiempo parcial** (suponiendo el 73,91% del total de personas ocupadas a tiempo parcial) con motivo de la vigencia del sistema de división sexual del trabajo en el entorno familiar y de una cultura patriarcal por la que los trabajos no remunerados siguen siendo sostenidos por las mujeres.

73

23

**Los salarios de las mujeres deberían subir un 23%, 5.175,04 euros** de media, para equipararse a los de los hombres. La ganancia media para los hombres fue de 27.642,52 euros y para las mujeres de 22.467,48 euros. El salario medio anual femenino representó el 81,3% del masculino. O lo que es lo mismo, se produjo una brecha salarial del 18,7 %.

# ASESORIA EN IGUALDAD

RESPONDEMOS A TUS PREGUNTAS

---



## ¿POR QUÉ SON NECESARIAS LAS MEDIDAS DE IGUALDAD EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS?

Los convenios colectivos son fuente de derecho laboral según lo establecido en el artículo 3.1 del Estatuto de los Trabajadores. Esto significa que han de ser acatadas sus cláusulas tanto por la empresa como por las personas afectadas por el mismo.

El convenio es la única fuente del ordenamiento que permite ser negociada por los agentes a quienes les afectará. Así que nace de una verdadera negociación entre la representación de las personas trabajadoras y de la parte empresarial.

La fuerza vinculante y el poder de negociación de la representación de las personas trabajadoras justifica que las medidas de igualdad tengan que estar implementadas en la negociación colectiva, no solo como una enumeración de medidas concretas, sino como principios inspiradores de todas las cláusulas que en el convenio se establezcan, teniendo en cuenta las circunstancias del mercado, las condiciones de la producción, las condiciones sociales, etc.

## LAS MEDIDAS DE IGUALDAD EN LOS CONVENIOS, ¿PUEDEN SUSTITUIR AL PLAN DE IGUALDAD?

La diferencia entre el convenio colectivo y el plan de igualdad es básica. Los planes tienen en cuenta las circunstancias y carencias específicas detectadas a través del diagnóstico de la situación de la empresa. Las medidas implantadas en el plan de igualdad son específicas para un momento y una situación determinada y pretenden solventar necesidades concretas; las cláusulas del convenio colectivo son constitutivas de derechos más duraderos en el tiempo y no asociados a situaciones en empresas determinadas, sino entendidos de manera más genérica.

Igualmente, en aquellas empresas en las que no exista la obligación de adoptar un plan de igualdad se deben adoptar medidas concretas de igualdad en el convenio colectivo dirigidas a eliminar discriminaciones o adoptar medidas específicas que se dirijan a lograr la igualdad efectiva en la empresa.

En definitiva, los convenios y los planes de igualdad deben ser siempre herramientas complementarias en la lucha por las desigualdades en la empresa.



# SINDICALISMO EN ACCIÓN

## 8 EJES DE PARA SINDICALIZAR LA IGUALDAD

En UGT Servicios Públicos consideramos necesario fortalecer la acción sindical, la negociación colectiva e impulsar la implementación de los planes de igualdad en todos los centros de trabajo para alcanzar unos servicios públicos feministas.

En UGT Servicios Públicos tenemos un compromiso claro, y día a día, trabajamos para transformar nuestro ámbito de acción y garantizar:

### 1.-NEGOCIACIÓN COLECTIVA DESDE LA IGUALDAD

Incluimos en los convenios colectivos medidas para garantizar la igualdad real. Ampliando la presencia de mujeres en las mesas de negociación. Garantizando una estructura salarial objetiva, clara y transparente, a fin de facilitar el control del cumplimiento del principio de igualdad retributiva en el acceso al empleo, la calidad de las contrataciones, los salarios, los puestos de responsabilidad, la corresponsabilidad y la promoción.

### 2.- RECURSOS, PLANES Y AGENTES DE IGUALDAD

Trabajamos para obtener los recursos necesarios para la negociación de convenios y planes de igualdad. Es necesario incorporar la figura de las y los agentes sindicales de igualdad, con formación especializada, en los centros de trabajo. Con horas sindicales que les permitan la implementación y el seguimiento de las medidas que hacen efectiva la igualdad.

### 3.- TRABAJOS DE CUIDADOS DESDE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

Defendemos un estado de bienestar que garantice cuidados dignos y universales a lo largo del ciclo vital y las distintas circunstancias de las personas, todo ello debe asegurar al mismo tiempo las condiciones laborales dignas que afectan a las trabajadoras de estos sectores esenciales.

### 4.- IGUALDAD Y ELIMINACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

La brecha de género es la discriminación más persistente en el mercado laboral. De modo que urge eliminar la división sexual del trabajo, disminuir la precariedad que sufren las mujeres por la temporalidad de sus contratos, interinidades, reducción de jornadas y excedencias. Además de avanzar en medidas de corresponsabilidad. Todo ello permitirá garantizar la igualdad salarial y eliminar la brecha.



## **5.- DIGNIFICAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS MUJERES**

Promovemos un cambio cultural en las administraciones públicas y empresas dirigidas a eliminar los obstáculos que impiden el acceso al empleo y mantienen la temporalidad, parcialidad, precariedad y el distinto valor que se atribuye a los empleos tradicionalmente realizados por mujeres. Prestamos especial atención a los factores de discriminación múltiple como el origen, la etnia, la discapacidad, ser víctima de violencia machista, o el hecho de ser familia monoparental entre otras cuestiones.

## **6.- PREVENCIÓN, ACTUACIÓN Y RECURSOS ANTE TODA VIOLENCIA MACHISTA**

Reclamamos un sistema de actuación y coordinación integral con recursos públicos, dotados de presupuestos y plantillas especializadas, que puedan acometer tanto la prevención, como la atención, el seguimiento y procesos de recuperación de las mujeres que sufren violencia machista. Así como la garantía del empleo a las víctimas de violencia así como incluir acciones en ámbito laboral dirigidas a actuar ante las situaciones de violencia machista, acoso sexual o por razón de sexo.

## **7.- MÁS RECURSOS Y MEDIOS SINDICALES PARA AVANZAR EN IGUALDAD**

El sindicalismo es un espacio central para la defensa de los derechos laborales y sociales, sobre todo, es un mecanismo colectivo que permite alcanzar un desarrollo sostenible e igualitario. Reclamamos recursos y medios para situar la igualdad de género en el centro de la negociación colectiva y el diálogo social, de modo que sea posible impulsar las oportunas medidas para garantizar la igualdad real.

## **8.- SERVICIOS PÚBLICOS FEMINISTAS**

Los servicios públicos deben garantizar la universalidad, acceso y equidad de todas las personas, para ello es fundamental reforzar la inversión en los servicios públicos esenciales e incorporar la perspectiva feminista a los presupuestos de las administraciones públicas de modo que se contemplen las necesidades, expectativas y aportaciones de hombres y mujeres. Consideramos prioritario garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y sectores de los servicios públicos removiendo los obstáculos que impiden la plena participación de las mujeres y que perpetúan las situaciones de discriminación laboral.



# HERRAMIENTAS

## GUÍA SINDICAL DE IGUALDAD. FEMINISMO EN ACCIÓN.

Desde el sindicato, tenemos la obligación y el compromiso de contribuir a construir la igualdad real en cada centro de trabajo de los servicios públicos, por ello elaboramos la **Guía sindical de igualdad. Feminismo en acción.**

En la guía abordamos contenidos que cada día impulsamos en la negociación de medidas y propuestas para afrontar la brecha salarial, el acceso al empleo, la formación, la promoción o la corresponsabilidad entre la vida personal, familiar y laboral.

En nuestro trabajo velamos por la defensa de las trabajadoras en aquellas situaciones donde se produce acoso sexual o por razón de sexo. Negociamos medidas para la protección de las trabajadoras que han sufrido violencia de género. Incorporamos en los convenios y a través de los planes de igualdad cláusulas fundamentales para la igualdad real. De modo que se ha querido recoger dichos conocimientos en esta publicación.

Con la guía queremos contribuir a comprender qué mecanismos existen para desmontar la discriminación, conocer la normativa legal, las herramientas sindicales para negociar cláusulas de igualdad en todos los sectores y ámbitos laborales.



Esa es la razón de ser de la **Guía sindical de igualdad. Feminismo en acción**. En ella aportamos elementos para analizar cuáles son las causas de la discriminación de género, herramientas para erradicarlas, propuestas sindicales para lograr una igualdad real y efectiva, buenas prácticas y reflexiones para un cambio de modelo

La **Guía sindical de igualdad. Feminismo en acción** refleja la experiencia de compañeras y compañeros que dedican toda su energía a defender a las trabajadoras y trabajadores, negociando convenios y planes de igualdad, actuando en los centros de trabajo para lograr condiciones justas y equitativas, defendiendo unos servicios públicos de calidad.

**Comprender qué mecanismos existen para desmontar esta discriminación, conocer la normativa legal, las herramientas sindicales para negociar cláusulas de igualdad en todos los sectores y ámbitos laborales, así como las propuestas que defendemos desde nuestro sindicato.**



# PROXIMAS ACCIONES

## RED DE AGENTES SINDICALES POR LA IGUALDAD



La estrategia de la Secretaria de Mujer y Políticas Sociales UGT Servicios públicos para garantizar unos servicios públicos feministas pasa por impulsar una de **Red de agentes sindicales por la igualdad**.

En todas las empresas y administraciones la igualdad debe estar presente, de forma transversal y debe ser tratada como un interés estratégico para el conjunto de las y los trabajadores, y no solo de las mujeres. Por otra parte, en todos los centros de trabajo es necesario velar sindicalmente por la igualdad.

Para sindicalizar la igualdad, consideramos fundamental la formación en materia de igualdad de los delegados y delegadas, así como su reconocimiento como agentes que puedan intervenir para la prevención e intervención en situaciones de discriminación o en la mejora de las condiciones desde la perspectiva de la igualdad. En consecuencia hemos impulsado la **Red de agentes sindicales por la igualdad**.

Para su desarrollo desde la Secretaria de Mujer y Políticas Sociales de UGT Servicios públicos se ha impulsado una formación inicial y especializada en materia de igualdad tanto presencial en diferentes comunidades autónomas como on line



S<sup>a</sup> de Mujer y Políticas Sociales  
igualdad@ugt-sp.es  
91 589 7230 / 7190

